



FSP
Serveis
Públics



País Valencià



**Acuerdo Colectivo sobre Carrera y
Desarrollo Profesional.**

TORREVIEJA SALUD UTE, LEY 18/82

ACUERDO MARCO SOBRE CARRERA PROFESIONAL EN LA EMPRESA TORREVIEJA SALUD UTE, LEY 18/82

ESPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. En cumplimiento de lo establecido en la Disposición Transitoria del Acuerdo de adhesión y adaptación de las condiciones de trabajo del personal de Torrevieja Salud UTE 18/82 se constituyó la Comisión de Carrera y Desarrollo Profesional.
2. Ambos modelos se basan fundamentalmente en el principio de equidad y cuyo objetivo final será regular las dos carreras profesionales, asistencial y no asistencial así como el desarrollo profesional en un único texto.

Acorde con lo expresado anteriormente, los negociadores alcanzan el siguiente

ACUERDO:

CAPÍTULO I.

PRIMERO.- Ámbito funcional, Personal y Temporal.

1.1.- El presente acuerdo regula la carrera profesional de los trabajadores que presten sus servicios en Torrevieja Salud como personal de estructura, indiferentemente de la naturaleza contractual, cuyo ámbito funcional se concretará expresamente.

En este sentido, la Carrera Profesional y Desarrollo Profesional es un derecho individual de los profesionales que permite a la Dirección guiar, evaluar y reconocer el proceso de crecimiento profesional y el impacto en la organización de los profesionales, en el ejercicio de su función asistencial integral.

Las características especiales y condiciones del personal de estructura, indiferentemente de la temporalidad o no del vínculo, les hace acreedores de un perfil profesional que han servido a los negociadores para parametrizar y fundamentar la Carrera y Desarrollo Profesional, asimismo la potencialidad de su evaluación acorde a su experiencia, los indicadores evaluables anualmente en un itinerario de 5 ó 6 años, así como la exigibilidad de la evaluación, los distinguen del resto del personal.

1.2.- El presente Acuerdo extiende su ámbito funcional a los siguientes profesionales:

1.2.1.- Personal Sanitario con Carrera Profesional así como cualquier profesión Sanitaria titulada que por el desarrollo de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, se integre en dicho marco, incluyendo el Trabajador Social, aun cuando pueda no considerarse normativamente personal sanitario.

1.2.2.- Personal con Desarrollo Profesional. Abarcará a aquellos profesionales no integrados en el catálogo de profesiones sanitarias del punto anterior, con exclusión de las jefaturas no asistenciales y los puestos directivos y gerenciales.

1.3.- La Carrera y el desarrollo Profesional tienen carácter indefinido e inician su vigencia y efectos económicos el 1 de enero de 2011, acorde con lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales.

SEGUNDO.- Vinculación a la totalidad.

2.1.- Las condiciones pactadas en este Acuerdo Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deben ser consideradas global y conjuntamente.

2.2.- No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al mismo en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este acuerdo están absolutamente vinculados y dotan al mismo del necesario equilibrio interno, y por tanto quedará invalidado en su conjunto si se anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales del mismo.

2.3.- En este sentido, se consideran como contenido esencial y los negociadores entenderán desequilibrado el acuerdo y por tanto como inaplicable, las materias reguladas en los Artículos 1, 2, 3, 6, 9, Disposición Transitoria Primera, Disposición Final primera y Anexo I.

2.4.- En el supuesto que la administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Acuerdo por cualquier motivo, las partes afectadas, en el plazo de un mes, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del acuerdo hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

TERCERO.- Concepto y pilares de la Carrera Profesional.

3.1.- La Carrera y el Desarrollo Profesional son instrumentos que facilitan el derecho al desarrollo profesional de los profesionales de la empresa, y los hace partícipes de la mejora de los resultados de la calidad, eficacia y eficiencia de la organización.

3.2.- Su objetivo fundamental es el reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a:

- a) Identificar aquellas competencias e indicadores determinantes en el desarrollo profesional en Torre Vieja Salud, que sirvan de guía y reflejo del devenir profesional individual.
- b) Establecer un sistema de evaluación periódica que diferencie a los profesionales mediante un reconocimiento objetivo de su competencia profesional.
- c) Reconocer la aportación de los profesionales en la mejora de la calidad y eficiencia asistencial en su caso, a través de sus conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización.
- d) Generar una mayor responsabilidad del profesional y fomentar la cultura de compromiso con el Departamento de Salud.
- e) Incentivar a los profesionales a través de la percepción del complemento que les corresponda.

3.3.- Son pilares de la Carrera y Desarrollo Profesional:

- a) El reconocimiento de sus profesionales.
- b) La eficiencia en la Gestión.
- c) La orientación al paciente.
- d) El sistema de Calidad Total.
- e) La optimización y utilización de los recursos tecnológicos, acorde a la eficiencia.

3.4.- Son Caracteres comunes a los factores de evaluación:

- a) Deben ser objetivos, evaluables, basados en elementos medibles y alcanzables.
- b) Deben de ser acordes con los acuerdos de gestión en vigor con la Consellería de sanidad y con los intereses y objetivos de la Organización.
- c) Deben de adaptarse a las realidades, retos y objetivos cambiantes de la empresa y de la profesión.

3.5.- La Carrera y Desarrollo Profesional se estructuran en diversos grados, estableciéndose un tiempo mínimo de permanencia en cada uno de ellos, que será calculado conforme se fija en el apartado CUARTO.

En este sentido, para acceder al grado superior será necesario además de tiempo mínimo referido, la obtención de un número mínimo de créditos en el conjunto de

las tres áreas de evaluación, debiéndose alcanzar, al menos, el 30% de cada Área, y sumando entre ellas un mínimo del 50% del total.

3.6.- La Carrera y Desarrollo Profesional es de carácter ascendente e irreversible, alineados con los objetivos de la organización, siendo evaluables anualmente y de puntuación acumulativa dentro de cada grado.

3.7.- La Carrera y el Desarrollo Profesional requiere una evaluación continua por los periodos definidos en cada grado de los trabajadores afectada por la misma.

3.8.- En el supuesto que transcurrido el tiempo mínimo exigido en cada grado, no se alcance la puntuación mínima exigida para la promoción, ésta se prorrogará anualmente hasta alcanzar la puntuación requerida para la promoción, sin que el tiempo necesario para alcanzar esa puntuación sea computable para el grado siguiente.

3.9.- El año natural se configura como elemento fundamental de cálculos a fin de homogeneizar y gestionar la Carrera y Desarrollo Profesional, por ello en el primer trimestre del año serán evaluados y puntuados los objetivos del año anterior.

CUARTO.- Número de Grados y Denominación.

4.1.- Se establecen cuatro Grados de Carrera y Desarrollo Profesional, más un grado inicial, denominado de acceso o cero.

4.2.- La denominación de los mismos, se atempera a los siguientes:

En la Carrera Sanitaria	En la Carrera del Personal no Sanitario y Desarrollo Profesional	Permanencia mínima en el grado
Grado 0:	Grado 0	5 años
Grado 1: Adjunto	Grado 1	5 años
Grado 2: Experto	Grado 2	6 años
Grado 3: Referente	Grado 3	6 años
Grado 4: Consultor	Grado 4	

QUINTO.- Áreas de Evaluación.

5.1.- Las áreas de evaluación se enmarcan en el ámbito de la organización de la Compañía, la cual garantizará en el marco de la plantilla estructural el derecho a la igualdad en la exigibilidad de los méritos objeto de evaluación, que será responsabilidad de la empresa.

5.2.- Las Áreas de evaluación serán:

- Objetivos Asistenciales de Calidad (en adelante, OAC), para las categorías contempladas en el **art. 1.2.1**, que cuentan con Carrera Profesional, así como a los Técnicos Especialistas y Auxiliares de Enfermería.
- Objetivos de Compromiso con la Organización(en adelante, OCO)
- Objetivos de Gestión del Conocimiento (en adelante, OGC)
- Objetivos del Puesto (en adelante, OP) en el caso de las categorías contemplada en el art. 1.2.2, susceptibles de Desarrollo Profesional excepto Técnicos Especialistas y Auxiliares de Enfermería.

Para la promoción de grados superiores se requerirá haber permanecido en el grado anterior el mínimo de años que establece en cada grado y cumplir los requisitos en relación con las siguientes Áreas de Evaluación:

- a. **Objetivos asistenciales de calidad (OAC):** Serán exclusivamente objeto de valoración todos aquellos aspectos medibles relacionados con el desempeño de la práctica clínica y los resultados de la actividad clínico-asistencial y cumplimiento de los estándares de calidad exigibles.

Los OAC serán definidos por el Comité de Dirección, órgano encargado de emanar las políticas de calidad y su seguimiento.

La organización comunicará todos los años a la Comisión de seguimiento y Resolución de Conflictos de la Carrera y Desarrollo Profesional, previamente al inicio del ejercicio, el plan de calidad anual, y consensuará con los coordinadores o supervisores/responsables de los servicios aquellos objetivos que afecten a la promoción profesional a través de los OAC.

El nivel de excelencia de cada factor se mide a través del catálogo de indicadores fijado por Torreveja Salud.

- b. **Objetivos de Compromiso con la Organización (OCO):** Serán objeto de valoración las competencias profesionales, el nivel de implicación y dedicación de los profesionales, el nivel de implicación y dedicación de los profesionales al proyecto de Torreveja salud y a la población del Departamento de Torreveja.

La organización es responsable de definir dichas habilidades y actitudes, y su valoración se llevará a cabo a través de un sistema formal de evaluación por competencias.

La organización se responsabilizará de la formación requerida por sus mandos intermedios y trabajadores, para la realización de dicha evaluación, buscando su realización en un ambiente de franca colaboración, consenso y desarrollo personal. Será objetivo principal de la misma la definición de un plan de

mejora personal e individualizada, que responda a los puntos débiles detectados en la evaluación.

- c. **Objetivos de Gestión del Conocimiento (OGC):** Son objeto de valoración todos aquellos factores dirigidos a la obtención, gestión y transmisión de conocimientos y buenas prácticas, a través de la formación continua, ejercicio de actividad docente e investigadora, publicaciones, etc.

Incluye las acciones formativas genéricas y específicas que incidan favorablemente en la carrera, acorde con los criterios fijados por la Organización a través de su Comité de Formación y Desarrollo. A este respecto, componen entre otras las siguientes Áreas:

- Publicaciones dentro de la actividad docente e investigadora.
- Presentaciones dentro de la actividad docente e investigadora.
- Reuniones en el ámbito de la adquisición de conocimientos.
- Actividades de formación en el ámbito de la adquisición de conocimientos.

La organización, desarrollará un plan de formación anual que responderá a los objetivos definidos por la propia organización, el cual será participado a la representación de los trabajadores.

En caso de no realizarse la programación de un plan de formación, se considerarán cubiertos los objetivos vinculados a él durante el ejercicio del que se trate, salvo que por concurrir circunstancias económicas, no se puedan comprometer/ejecutar/utilizar la partida presupuestaria para financiar la misma, lo que será puesto en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.

- d. **Objetivos del Puesto (OP):** Serán objeto de valoración los objetivos de puesto y su nivel de consecución.

Los OP serán definidos por la organización. Dichos objetivos serán fijados respondiendo a los pilares y objetivos fundamentales de la desarrollo profesional recogidos en los Artículo 3.2 y 3.3., todo ello respetando los principios rectores de la misma, recogidos en el Artículo 3º.

5.3.- Los objetivos antes referidos serán objeto de comunicación a la Comisión de Seguimiento y Resolución de Conflictos en las competencias fijadas en el apartado Noveno.

SEXTO.- Acceso a la Carrera Profesional.

6.1.- A los efectos de encuadrar al trabajador en el grado correspondiente, serán valorados el tiempo y los méritos del candidato.

- 6.1.1. La Carrera y el Desarrollo Profesional son sistemas de reconocimiento profesional que establece la empresa por el desempeño realizado en Torrevieja salud. Por tanto, se valorará de forma automática el 100% del tiempo transcurrido dentro de la misma categoría en Torrevieja salud.
- 6.1.2. No obstante, al iniciarse la relación laboral, y efectos de encuadramiento inicial, la empresa volverá a efectos de cómputo de tiempo de Carrera Profesional, los años transcurridos en idéntica categoría transcurridos en otras instituciones españolas del Sistema Nacional de Salud, incluyendo las concesiones administrativas sanitarias, si bien la incidencia que estos puedan tener sobre los efectos económicos se decidirá su abono al 1 de enero de 2014, rigiendo respecto a los servicios previos descrito en el apartado 6.1.1 lo fijado en la DT 1.2.
- 6.1.3. A los efectos establecidos en el punto anterior, el interesado deberá aportar el certificado de servicios prestados, así como aquellos meritos acreditables que formen parte de los requisitos de Carrera o Desarrollo definidos en Torrevieja Salud.
- 6.1.4. En la relación de encuadramiento inicial de aquellos profesionales que accedan a una nueva categoría, y hayan realizado en Torrevieja Salud su período de residencia en formación, se valorará únicamente a efectos de cómputo de tiempo, el 100% del tiempo trascurrido como residente en la Torrevieja Salud.
- 6.1.5. No tendrán la consideración de tiempo computable a estos efectos, cualquier suspensión de contrato de trabajo distinta a la maternidad, riesgo durante el embarazo, y las contempladas expresamente en la ley 39/99, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo recogido en el Art. 10.

6.2.- En el supuesto que la maternidad, el riesgo durante el embarazo y en los supuestos fijados en la ley 39/99 que impidan la evaluación de la trabajadora la compañía le reconocerá la puntuación mínima necesaria en cada una de las áreas de evaluación, que le permita alcanzar los créditos mínimos exigidos para progresar de nivel de Carrera o desarrollo Profesional de forma proporcional al tiempo que permanezca en esta situación.

6.3.- La conciliación de ambas provocará el encuadramiento en el grado y año que corresponda, cuando el mecanismo de homologación establecido para el personal que tenga reconocido Grado de Carrera en otros organismos públicos y concesiones administrativas, debiendo ser similares respecto al cómputo del tiempo y homologable respecto a las áreas de evolución fijadas en Torrevieja Salud.

SEPTIMO.- Grados de la Carrera Profesional y Desarrollo Profesional.

Son factores comunes a los Grados de la Carrera Profesional/Desarrollo profesional la permanencia temporal en el puesto de trabajo y la valoración de los meritos.

		OFERTADO	EXIGIDO ÁREA	EXIGIDO GLOBAL
GI	OAC/OP	70	21	50
	OGC	20	6	
	OCO	10	3	

		OFERTADO	EXIGIDO ÁREA	EXIGIDO GLOBAL
GII	OAC/OP	65	19,50	55
	OGC	20	8,40	
	OCO	15	4,5	

		OFERTADO	EXIGIDO ÁREA	EXIGIDO GLOBAL
GIII	OAC/OP	60	18	60
	OGC	20	8,40	
	OCO	20	8,40	

		OFERTADO	EXIGIDO ÁREA	EXIGIDO GLOBAL
GIV	OAC/OP	55	19,75	65
	OGC	25	7,50	
	OCO	20	8,40	

7.1. Grado 1 o Adjunto.

7.1.1.- Tiempo: Haber permanecido al menos durante 5 años en el grado anterior (inicial o de acceso).

7.1.2.- Valoración de los Méritos: La puntuación mínima para ascender será de 50 puntos, con la distribución que se detalla para cada una de las áreas.

- **OAC/OP:** Hasta 70 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 21.
Anualmente se valorará sobre un máximo de 14 puntos acumulándose los resultados hasta la finalización del periodo antes descrito.
- **OGC:** Hasta 20 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 6.
Anualmente se valorará sobre un máximo de 4 puntos acumulándose los resultados anuales hasta la finalización del periodo antes descrito.
- **OCO:** Hasta 10 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 3.
Anualmente se valorará sobre un máximo de 2 puntos acumulándose los resultados anuales hasta la finalización del periodo antes descrito.

7.2. Grado 2 o Experto

7.2.1.- Tiempo: Haber permanecido al menos durante 5 años en el grado anterior (Grado 1 o Adjunto).

7.2.2.- Valoración de los Méritos: la puntuación mínima para ascender será de 55 puntos, con la distribución que se detalla para cada una de las áreas.

- **OAC/OP:** Hasta 65 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 19,50.

Anualmente se valorará sobre un máximo de 13 puntos acumulándose los resultados hasta la finalización del periodo antes descrito.

- **OGC:** Hasta 20 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 8,40.

Anualmente se valorará sobre un máximo de 4 puntos acumulándose los resultados anuales hasta la finalización del periodo antes descrito.

- **OCO:** Hasta 15 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 4,5.

Anualmente se valorará sobre un máximo de 3 puntos acumulándose los resultados anuales hasta la finalización del periodo antes descrito.

7.3. Grado 3 o referente.

7.3.1. Tiempo: Haber permanecido al menos durante 6 años en el grado anterior (Grado 2 o Experto).

7.3.2. Valoración de Meritos: La puntuación mínima para ascender será de 60 puntos, con la distribución que se detalla para cada una de las áreas.

- **OAC/OP:** Hasta 60 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 18.

Anualmente se valorará sobre un máximo de 10 puntos acumulándose los resultados hasta la finalización del periodo antes descrito.

- **OGC:** Hasta 20 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 8,40.

Anualmente se valorará sobre un máximo de 4 puntos acumulándose los resultados anuales hasta la finalización del periodo antes descrito.

- **OCO:** Hasta 20 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 8,40.

Anualmente se valorará sobre un máximo de 3 puntos acumulándose los resultados anuales hasta la finalización del periodo antes descrito.

7.4. Grado 4 o Consultor.

7.4.1. Tiempo: Haber permanecido al menos durante 6 años en el grado anterior (Grado 3 o Referente).

7.4.2. Valoración de Meritos: La puntuación mínima para ascender será: 65 puntos, con la distribución que se detalla para cada una de las áreas.

- **OAC/OP:** Hasta 55 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 19,75.

Anualmente se valorará sobre un máximo de 10 puntos acumulándose los resultados hasta la finalización del periodo antes descrito.

- **OGC:** Hasta 25 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 7,50.

Anualmente se valorará sobre un máximo de 5 puntos acumulándose los resultados anuales hasta la finalización del periodo antes descrito.

- **OCO:** Hasta 20 puntos, de los que hay que obtener un mínimo de 8,40.

Anualmente se valorará sobre un máximo de 4 puntos acumulándose los resultados anuales hasta la finalización del periodo antes descrito.

OCTAVO.- Condiciones económicas de la Carrera Profesional.

8.1.-Las consecuencias económicas derivadas de la aplicación de la Carrera y Desarrollo Profesional se retribuirán en doce mensualidades, acorde con las cuantías anuales fijadas en el Anexo I.

8.2.-Las cuantías anuales no son acumulativas, y se actualizarán anualmente conforme al Anexo I.

8.3.-Las cantidades se abonarán bajo el concepto salarial de Carrera y Desarrollo Profesional.

8.4.-Las cantidades percibidas por el computo salarial de Carrera y Desarrollo Profesional no será absorbible ni compensable.

NOVENO.- Comisión de Seguimiento y Resolución de Conflictos.

9.1.-La Comisión de Seguimiento y Resolución de Conflictos (en adelante **CRSC**) estará compuesta en número igual por la representación de los trabajadores y de la empresa, que en ningún caso superará los doce miembros.

La representación de los trabajadores estará formada exclusivamente por la representación sindical y preferentemente por aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora.

9.2.-La CSRC tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Interpretar la totalidad de los preceptos, así como vigilar el funcionamiento de la misma.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o judicial las discrepancias o reclamaciones individuales o colectivas que pudieran derivarse de la aplicación del mismo.

- c) Ser consultados previamente de las áreas de evaluación debiendo mediar un periodo de 30 días antes de su implementación. Sin perjuicio que puedan analizarse las propuestas que el banco social aporte a esta Comisión.
- d) La Comisión valorará la posibilidad de instar a la empresa fórmulas de adecuación de la actividad profesional del colectivo adscrito al Cuarto Grado.
- e) Designar a un mediador y/o árbitro en conflictos individuales que pudieran producirse; la figura del mediador/arbitro será designada por y entre los miembros de la CSRC.
- f) En el supuesto que concurren nuevas categorías profesionales, esta Comisión encuadrará la misma en la categoría análoga.
- g) Conocer de las circunstancias económicas, que puedan comprometer/ejecutar/utilizar la partida presupuestaria para financiar el plan de formación.

9.3.-La CSRC regulará su funcionamiento mediante un reglamento interno, que respetará las competencias antes referidas.

DECIMO.- Incidencias de la IT

Una vez implementada la Carrera y Desarrollo Profesional y dado que se exige entre otros requisitos un tiempo mínimo de permanencia en cada uno de los grados para la promoción, se computarán como efectivo el tiempo en la situación de IT derivados de enfermedad común si en el período de cinco años o seis según corresponda, no se superan 90 días; en caso contrario, no se tendrá por cumplimentado el tiempo exigible para la promoción al grado siguiente, salvo que la baja tenga exclusivamente su origen en una enfermedad profesional o en un accidente de trabajo, siempre que el índice de A.T. durante los cuatro años anteriores a la progresión en el grado, arroje una media ponderada inferior al 0,15%.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: Durante la implantación en el año 2012.

Dado que la implantación se acometerá en los 6 meses siguientes a la fecha de la firma del presente acuerdo, se establecen, adicionalmente a lo fijado en el art. 6, los siguientes parámetros transitorios que serán de aplicación el personal de estructura que a la firma del acuerdo estén prestando servicios para Torre Vieja salud:

D.T.1.- A fin de situar al trabajador en el Grado correspondiente, la Compañía valorará los servicios prestados en Torre Vieja salud, así como los prestados en las instituciones sanitarias antes referidas acorde con lo antes expuesto y el modulo siguiente:

- D.T.1.1.- Dado que el año natural es parámetro esencial para poder gestionar la Carrera y Desarrollo Profesional, la Compañía reconocerá de forma inicial, a estos exclusivos efectos, como año natural la proporción inferior a éste siempre que cuente al menos con seis meses (Ej. 4 años y 2 meses, se computara como 4 años; 4 años y 6 meses, se computarán como 5; 9 años y 7 meses: 10 por lo que iría a Grado 2, etc.) y de conformidad con lo establecido en el art. 6.
- D.T.1.2.- En relación con los meritos se reconocerán el 100% de la puntuación mínima exigible por años reconocidos conforme a la regla anterior (10 puntos por año). El concepto de Carrera y Desarrollo Profesional se abonará de forma progresiva a todos los trabajadores que accedan a la promoción y carrera profesional de tal modo que:
 - ✚ A partir de enero de 2011, el 5% de la Carrera Profesional.
 - ✚ A partir de enero de 2012, el 10% de la Carrere profesional.
 - ✚ A partir de enero de 2013, el 25% de la Carrere profesional.
 - ✚ A partir de enero de 2014, el 50% de la Carrere profesional.
 - ✚ A partir de enero de 2015, el 75% de la Carrere profesional.
 - ✚ A partir de enero de 2016, el 100% de la Carrere profesional.
- D.T.1.3.- Dado que la fase de encuadramiento de todos los profesionales se alargará en el tiempo por la documentación que estos deberán aportar de los servicios previos y meritos obtenidos en otras instituciones sanitarias y con el fin de ser más ágiles en la implantación de la Carrera y Desarrollo Profesional, se acuerda que para el encuadramiento inicial que estará vigente desde enero de 2011, se compute únicamente el tiempo trabajado en Torre Vieja Salud hasta el 31 de diciembre de 2010. A partir de enero de 2012, nuevamente se revisará este encuadramiento aportando el resto de servicios prestados en el resto de instituciones sanitarias españolas pertenecientes al SNS, y en los casos en que este encuadramiento varíe, los efectos económicos del mismo se reconocerán a partir del enero de 2014 con las salvedades fijadas en el artículo 6.

D.T.2.- Aquellos profesionales que con anterioridad a la firma del presente acuerdo se hallen encuadrados en un nivel de Carrera Profesional superior en tiempo a la que les hubiera correspondido como consecuencia de la aplicación de éste, mantendrán su grado reconocido, pero no podrán pasar a grado superior hasta que hayan agotado los años exigidos en computo global, considerándose como tales los años acumulados que debieran haberle correspondido.

D.T.3.- Dada la situación económica existente en el momento de la firma de este Acuerdo, que ha incidido en la progresión del abono de la Carrera y Desarrollo Profesional según han fijado las partes en la D.T.1.2; los firmantes se convocan en el primer semestre del año 2014, a fin de analizar si la coyuntura económica de la empresa y del mercado permiten incrementar los porcentajes en la progresión del abono ya fijados para los años 2015 y 2016.

DISPOSICIONES TRANSITORIA SEGUNDA: Liberados sindicales.

El tiempo que el empleado esté designado como liberado sindical computará a los efectos del tiempo exigido en cada grado de carrera.

En relación a los meritos durante el tiempo de la liberación se le aplicará la media de las puntuaciones reconocidas a los trabajadores de su servicio con idéntica categoría.

DISPOSICIONES TRANSITORIA TERCERA: Promoción interna.

La promoción de los profesionales es uno de los pilares de la organización. Por ello aquellos profesionales que hayan promocionado a una categoría se incorporarán al Grado 0 de la nueva categoría.

Si como consecuencia de esto se produjera un menoscabo económico en sus retribuciones consolidadas respecto a la anterior situación, la empresa deberá garantizar el mínimo salarial que venía percibiendo con anterioridad, y que se absorberá en el momento en el que pase al Grado 1 de su nueva categoría, momento en el cual el concepto Garantía de Promoción dejará de abonarse por no tener la consideración de derecho adquirido dada su transitoriedad y justificación.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Acorde con lo fijado en la Disposición Transitoria del Acuerdo de Adhesión y Adaptación de las condiciones de trabajo del personal de Torrevieja Salud, el personal afectado por la Carrera y Desarrollo Profesional que tuviera derecho al complemento de antigüedad verá íntegramente sustituido éste por el concepto Carrera y Desarrollo Profesional, por considerar dicho concepto más beneficioso en su conjunto y computo anual.

No obstante, aquellos que hayan percibido un trienio al 31 de diciembre de 2012, lo mantendrán de forma indefinida y sin incremento, sumando sus cantidades a las percibidas en concepto de Carrera y Desarrollo Profesional.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Cuando en un ejercicio se detecte que la situación (por la reducción de ingresos), ó si las perspectivas económicas puedan verse dañados por la aplicación de la Carrera y Desarrollo Profesional durante ese ejercicio esta se abonará al 50% alcanzándose las condiciones anteriores cuando la situación económica haga viable su abono y fijando un calendario de pago para hacer efectiva la deuda devengada.

ANEXO I.

A los efectos el Técnico Administrativo se ha venido denominando Técnico básico B, y el Auxiliar Administrativo se ha venido denominando Técnico básico A.

CATEGORÍAS	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4
Médico / Facultativo	4.500	9.000	13.500	18.000
Due / Matrona / Fisio / log.	3.000	6.000	9.000	13.000
Técnico Sanitario	2.500	5.000	7.500	10.000
T. Auxiliar Cuidados Enf.	2.000	4.000	6.000	9.000
Personal Apoyo	1.750	3.500	5.250	8.000
Téc. Superior	3.000	6.000	9.000	13.000
Téc. Medio	2.500	5.000	7.500	10.000
Téc. Administrativo	2.000	4.000	6.000	9.000
Auxiliar Adtvo.	1.750	3.500	5.250	8.000

CLÁUSULA DE REVISIÓN DE LAS TABLAS ANTES REFERIDAS.

Tras el encuadramiento inicial, las tablas se actualizarán cuando concurren simultáneamente y durante el periodo de evaluación los siguientes criterios:

- Un 1% de incremento según los resultados operativos de la Compañía. Atendiendo al presupuesto anual, si se cumple el 100% y un 1,5% si se cumple el 120%.
- La Consellería de Sanidad publica la posición en los distintos Departamentos de Salud acorde con los acuerdos de gestión de la Agencia Valenciana de Salud, por lo que dependiendo de la posición que TORREVIEJA SALUD tuviera en el ranking se sumará a los incrementos referidos a la consecución de objetivos económicos los siguientes porcentajes:

Posición	Porcentaje
Primera o segunda	1,5%
Tercera	1%
Cuarta en adelante	0%

No obstante, si concurre el cumplimiento del presupuesto al 120% se garantizará el incremento del 1,5%, y del 1% si el cumplimiento del presupuesto es del 100%.

La actualización de las tablas se llevará a cabo cuando se produzca individualmente el cambio de grado dentro de la Carrera o Desarrollo Profesional.



**Mano
Mano**
por tus derechos